



Demander l'arbitrage de la DDTE pour planning

Par Ifpjyxyx, le **28/05/2011 à 19:51**

Bonsoir à toute la communauté,

Je suis l'un des 2 coïndivisaires dans une succession et nous avons en charge chacun pour moitié la gestion d'un bien indivis (fonds de commerce). Le chef d'entreprise décédé employait 2 salariés, moi-même (assistant) et une autre (ma subordonnée). Ma subordonnée a un contrat de travail à temps partiel. Depuis l'ouverture de la succession elle ne reconnaît plus mon "autorité" d'une certaine façon, elle ne veut pas entendre parler d'une meilleure répartition de ses heures de travail dans le mois sous peine de me menacer d'aller se plaindre auprès de son syndicat ou de l'inspection du travail.

Vendredi, elle m'a fait le coup de m'informer qu'il ne lui restait plus que 4 heures à faire et que je vais me retrouver seul demain, lundi et mardi.

Pour être franc, cette subordonnée me gonfle et je voulais savoir Si je pouvais demander l'arbitrage de la DDTE pour faire valider un planning annuel afin de ne plus me retrouver seul les 2 ou 3 derniers jours de chaque mois.

Et d'aller même plus loin, parce qu'elle m'annonce n'avoir plus que 4 heures à faire, alors que pointage fait, contrôlé et re-contrôlé il lui reste 7h50 à faire.

Si vous pouviez me donner des informations relatives à ma demande.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **28/05/2011 à 21:24**

Bonjour,

En tout cas, ce n'est pas le rôle de la Direction Départementale du Travail même si l'inspection du Travail peut avoir dans certaines circonstances celui de conciliateur mais ne règle pas en principe les litiges relatifs au contrat de travail, ce qui est du ressort du Conseil de Prud'Hommes...

En effet, le contrat de travail à temps partiel devrait indiquer l'horaire de travail et la répartition des jours dans la semaine sachant que par ailleurs l'employeur a normalement l'obligation d'enregistrer les heures de présence par un moyen fiable et infalsifiable...

La modulation du temps de travail à temps partiel n'est plus possible depuis la Loi du 20 août 2008 même si les accords collectifs en vigueur à ce moment restent applicables...

Par **lfpjyxyx**, le **31/05/2011** à **13:49**

Bonjour pmtedforum,

Le chef d'entreprise, décédé malheureusement, avait embauché cette salariée en CAE, contrat arrivant à terme le 30/06/2010. Le chef d'entreprise est décédé avant cette date.

Je sais que l'article 1224-1 et suivants du code du travail aborde la notion de transfert de contrat en cas de modification de la situation juridique de l'employeur. C'est bien notre situation, il y a une succession et les 2 coïndivisaire ont la gestion, moitié chacun, d'un bien indivis (fonds de commerce), le temps de la vente judiciaire de ce bien indivis.

Je ne connais pas la situation contractuelle de cette salariée. Elle clame qu'elle est un CDI. Je veux bien la croire. Mais, elle ne m'a jamais montré son contrat. Et je ne sais pas non plus si l'autre coïndivisaire aurait transformé et signé son CDI. Quant au comptable, je n'en parle pas. Toujours aux abonnés absents et ne réponds jamais aux courriers (même ne LRAR)

Donc je ne suis pas en mesure de savoir si dans le CDI de cette salariée il y a une clause indiquant le nombre d'heures quotidiennes qu'elle doit réaliser.

La seule chose que je sache est qu'elle à un contrat de 91 heures mensuelles.

Je ne vais pas et ne voudrais pas devoir saisir le CPH pour qu'il statue simplement pour valider une meilleure répartition des heures mensuelles de la salariée. Je pense que le CPH a d'autres dossiers plus important à traiter.

C'est pour cela que j'avais penser saisir la DDTE pour jouer le rôle de médiateur ou conciliateur.

Aurais-je le droit selon vous d'envoyer en LRAR à cette salariée le planning mensuel jusqu'à fin décembre 2011 ?

Avez-vous pourquoi pas d'autres pistes à me fournir ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **31/05/2011** à **20:25**

Bonjour,

De toute façon, si la relation du travail s'est poursuivie après le terme du CDD, la salariée est effectivement en CDI même non écrit normalement dans les même termes que précédemment et que vous ne pouvez donc pas modifier à votre seule initiative...